



# Comune di Cattolica

Provincia di Rimini  
<http://www.cattolica.net>  
PEC: [protocollo@comunecattolica.legalmailpa.it](mailto:protocollo@comunecattolica.legalmailpa.it)

P.IVA 00343840401  
email: [info@cattolica.net](mailto:info@cattolica.net)



## SETTORE 4

Organizzazione e Gestione Giuridica ed economica del Personale

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023-2025

### INDICE

#### TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

##### CAPO I - Disposizioni Generali

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale	Pag. 4
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	Pag. 4
Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto	Pag. 5
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi	Pag. 5

#### TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

##### CAPO I - Risorse e Premialità

Art. 5 - Quantificazione delle risorse	Pag. 6
Art. 6 - Strumenti di premialità	Pag. 6
Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	Pag. 6
Art. 8 - Criteri generali per la progressione economica orizzontale	Pag. 8

##### CAPO II - Performance organizzativa e individuale

Art. 9 - Premio correlato alla performance organizzativa	Pag. 10
Art. 10 - Premio correlato alla performance individuale	Pag. 10
Art. 11 - Maggiorazione del premio individuale	Pag. 10

##### CAPO III - Disciplina delle indennità

Art. 12 - Principi generali	Pag. 11
Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro	Pag. 11
Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità	Pag. 11

##### CAPO IV - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 15 - Compensi di cui all'art. 80 comma 2 lett. g) CCNL2022	Pag. 12
Art. 16 - Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge	Pag. 12

## **CAPO V - Polizia Locale**

Art. 17 - Sezione Polizia Locale Pag. 13

## **CAPO VI - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative**

Art. 18 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative Pag. 13

## **TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

### **CAPO I - Istituti correlati all'orario di lavoro**

Art. 19 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente Pag. 14

Art. 20 – Reperibilità Pag. 15

Art. 21 -Turnazioni Pag. 15

Art. 22 - Lavoro straordinario e Banca delle ore Pag. 15

Art. 23 - Riduzione dell'orario di lavoro Pag. 15

Art. 24 - Flessibilità dell'orario di lavoro Pag. 16

Art. 25 - Orario multiperiodale Pag. 16

### **CAPO II - Disposizioni Finali**

Art. 26 - Salute e sicurezza sul lavoro Pag. 18

Art. 27 - Innovazioni tecnologiche Pag. 18

### **ALLEGATI**

- 1) Regolamento delle procedure e criteri per le Progressioni Economiche Orizzontali
- 2) Compensi per premialità individuale
- 3) Norme di salvaguardia
- 4) Maggiorazione del premio individuale
- 5) Indennità condizioni di lavoro
- 6) Indennità specifiche responsabilità
- 7) Indennità specifiche responsabilità (Ulteriori)
- 8) Sezione Polizia Locale – Art. 95 e segg. CCNL 16/11/2022
- 9) Criteri Generali per la determinazione della Retribuzione di Risultato dei titolari di incarico EQ
- 10) Regolamento per la Disciplina della Reperibilità' nell'Ente

## **TITOLO IV**

### **CAPO I– Relazioni sindacali**

Art. 28 – Informazione	Pag. 19
Art. 29 – Confronto	Pag. 19
Art. 30 - Organismo paritetico per l'innovazione	Pag. 20
Art 31 – Contrattazione Collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie	Pag. 21
Art. 32 - Contrattazione Collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure	Pag. 23
Art. 33 – Clausole di raffreddamento	Pag. 24
Art. 34 – Interpretazione autentica	Pag. 24
Art. 35 - Diritto di assemblea	Pag. 24

### **CAPO II – Ordinamento professionale**

Art. 36 – Nuovo sistema di classificazione	Pag. 25
Art. 37 – Classificazione	Pag. 25
Art. 38 – Norme di prima applicazione	Pag. 25
Art. 39 – Contratto individuale di lavoro	Pag. 26
Art. 40 – Periodo di prova	Pag. 27
Art. 41 – Ricostruzione del rapporto di lavoro	Pag. 28
Art. 42 – Fascicolo personale	Pag. 28
Art. 43 – Identità alias in percorsi di affermazione di genere	Pag. 28
Art. 44 – orario di lavoro	Pag. 29

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I Disposizioni Generali

#### Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 ;
- b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con atto G.C. n. 71 del 13/5/2009, e successive modifiche;
- f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, di cui alle deliberazioni di G.C.÷
  - n. 76 del 30/11/2011 ad oggetto: "Approvazione regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance";
  - n. 89 del 21/12/2011 ad oggetto: "Approvazione manuale di valutazione della performance individuale del personale dirigente, del personale dipendente, del personale con qualifica di posizione organizzativa e norma transitoria a seguito di approvazione del regolamento adottato con delibera di Giunta n. 76/2011" e s.m.i.;
- g) La nuova disciplina per il Conferimento, Graduazione e Revoca degli Incarichi di EQ approvata con D.G. 108 del 20/07/2023;

#### Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia, con le seguenti precisazioni:

2. Agli incentivi ed ai compensi di cui al successivo art. 6 comma 1, lett. b) e c) può partecipare.- Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata superiore a **6** mesi (conseguiti anche con più periodi cumulati nel corso dell'anno).

3. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025. Gli effetti decorrono dal primo giorno del mese successivo alla data di stipulazione. Le parti relative alla riclassificazione la decorrenza parte dal 1° aprile 2023.

4. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione;

5. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito, fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

6. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

7. Il presente CCI sostituisce, nei tempi qui definiti, ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono, con il medesimo, disciplinati.

### **Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.

Tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata, da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione, con tutte le parti sindacali, entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

### **Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi**

1. Nel caso insorgessero controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in tal caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

## TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

### CAPO I Risorse e Premialità

#### Art. 5 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

2. In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2023, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 524 del 27/06/2023. Le risorse disponibili per l'anno 2023 da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. a) del CCNL 16/11/2022 per gli utilizzi previsti dall'art. 80, comma 1 del medesimo CCNL, ammontano ad € 896.102,39, fatte salve le precisazioni di cui al successivo comma.

3. Le risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2 lett. b) CCNL 16/11/2022, sono inseribili nella misura massima del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.

4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire.

#### Art. 6 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art 81 del CCNL 16/11/2022;
- c) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
- d) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni come riportato nel CCNL 16/11/2022 Art. 79 comma 2 lett. a).
- e) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

#### Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1 del CCNL 16/11/2022.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;

b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;

e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi annualmente costituiti fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 4, del presente contratto.

4. Per il triennio 2023/2025 le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 del CCNL 16/11/2022 saranno così ripartite:

### **ISTITUTI FINANZIATI per il triennio 2023/2024/2025**

1) Limitatamente all'anno 2023 il salario accessorio sarà erogato sulla base di discipline differenziate:

- fino all'ultimo giorno del mese di sottoscrizione del presente CCI, ove non diversamente specificato, si applicheranno i contratti precedenti, nazionale e decentrato, in regime di ultravigenza;
- a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente CCI, si applicherà lo stesso, fatte salve eventuali decorrenze diversamente disciplinate.

Per tale ragione le parti danno atto che, nel primo anno di applicazione (2023), stante la novità di alcune voci ed il regime misto di altri istituti aggiornati, non si utilizzeranno, di norma, budget predefiniti, che saranno invece individuati in sede di programmazione del salario accessorio a decorrere dal 2024.

2) Gli istituti finanziati per l'anno **2023/2024/2025** sono i seguenti:

- a. - Premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 9 del presente contratto integrativo;
- b. - Premi correlati alla performance individuale, di cui una percentuale per la "differenziazione del premio individuale", da destinare al personale non dirigente, come disciplinato al successivo art. 11;

- c. - Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 84-bis CCNL 16/11/2022 (Indennità condizioni di lavoro) e al 70-bis CCNL 21/05/2018 (Indennità condizioni di lavoro), da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 13 del presente contratto integrativo (fino all'applicazione del presente CCI il disagio, il rischio e il maneggio valori saranno compensati sulla base del previgente CCDI);
- d. - Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché per compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000 (Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo), finanziate con risorse stabili, le quali verranno erogate periodicamente, di norma a cadenza mensile, secondo le misure contrattuali vigenti;
- e. - Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 CCNL 16/11/2022 (Indennità di specifiche responsabilità), da destinare al personale non dirigente, prevedendo l'erogazione delle indennità di cui al comma 1 del medesimo articolo, sulla base dei criteri definiti dall'art. 14 (Indennità per specifiche responsabilità), del presente CCI;
- f. - Indennità di funzione di cui all'art. 97 Indennità di funzione ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 Indennità servizio esterno CCNL 16/11/2022 da destinare al personale della polizia locale non dirigente sulla base dei criteri definiti all'art. 17 Sezione Polizia Locale del presente contratto integrativo;
- g. - Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti dall'art. 79 Fondo risorse decentrate: costituzione, comma 2: *"Gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno" lett. a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL-2022* da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 15 del presente contratto integrativo;
- h. - Progressioni economiche, con decorrenza dal 1° gennaio nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 8 del presente contratto integrativo.

3) L'applicazione delle indennità di cui sopra decorrerà, qualora non differita né diversamente disciplinata, dal primo giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione del presente contratto (per ragioni legate alle competenze stipendiali, rilevazioni presenze, etc.). Fino ad allora le indennità di cui sopra saranno disciplinate dal previgente CCI.

4) Per l'anno 2023, annualità assoggettata a due diverse discipline, stante l'ultravigenza del preesistente CCDI fino alla data di sottoscrizione del presente CCI, laddove si preveda il calcolo dell'indennità sulla base di uno stanziamento annuo, il medesimo sarà proporzionato al periodo di rispettiva vigenza.

5) Si provvederà al pagamento delle indennità di cui sopra di norma dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determina previa delibera della Giunta di indirizzi per la quantificazione delle risorse variabili, ed acquisito il parere dei revisori, salvo che per le voci la cui remunerazione è prevista a consuntivo. Queste ultime saranno erogate successivamente alla sottoscrizione del contratto di destinazione.

## **Art. 8 - Criteri generali per la progressione economica orizzontale**

art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl 16/11/2022

1) L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più *"differenziali stipendiali"*, di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun *"differenziale stipendiale"*, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella



Tabella "A" del CCNL 16/11/2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL:

2) La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL16/11/2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato sub 1) al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale.

3) In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "*differenziali stipendiali*" del personale cessato a qualsiasi titolo.

4) Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

5) Si rinvia al documento **allegato alla presente sub 1)**, denominato: "**Regolamento delle procedure e criteri per le Progressioni Economiche all'interno delle Aree**".

## CAPO II Performance organizzativa e individuale

### Art. 9 - Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98 CCNL 16/11/2022 -*Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada*.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance.

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita valutazione da parte del competente Dirigente.

### Art. 10 - Premio correlato alla performance individuale

art. 7, comma 4, lett. b) Ccnl 16/11/2022

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "Differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 11, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. Come previsto nell'art. 5, comma 4 del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "Differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art. 11, viene suddiviso tra i dipendenti secondo le modalità indicate nell'**allegato sub 2)** rubricato: "**Compensi per premialità individuale**", e nell'**allegato sub 3)** rubricato "**Norme di salvaguardia**" "**Accordo stralcio del 26/09/2023**".

### Art. 11 - Differenziazione del premio individuale

art. 7, comma 4, lett. ae) Ccnl 16/11/2022

In applicazione art. 7, comma 4, lett. ae) e art. 81 del CCNL 16/11/2022, a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale, viene erogata una maggiorazione pari ad almeno il 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. I criteri e le modalità sono precisati nel testo **allegato sub 4)**. "**Accordo stralcio del 10/08/2023**".

## CAPO III Disciplina delle indennità

### Art. 12 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Dirigente di riferimento.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, da parte del Dirigente di riferimento, che sarà tenuto a comunicare tempestivamente il cessare delle stesse.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, salvo ove diversamente disciplinato.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano con la decorrenza indicata all'art. 7 del presente CCI.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 10 del presente contratto integrativo.

### Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro

(art. 84-bis CCNL 16/11/2022 e art. 70-bis CCNL 21/05/18) art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 2022

Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

L'erogazione della relativa indennità viene effettuata secondo i criteri di cui all'**allegato sub 5)** rubricato "**Indennità condizioni di lavoro**".

### Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità

art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022

1. L'indennità prevista dall'art. 84, del CCNL-2022 viene determinata su base annua, secondo i criteri indicati nel documento **allegato sub 6)** "**Indennità specifiche responsabilità**" e **allegato sub 7)** rubricato "**Indennità specifiche responsabilità (Ulteriori)**"

## CAPO IV

### Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

art. 7, comma 4, lett. g) Ccnl 16/11/2022

#### **Art. 15 Compensi di cui all'art. 80, comma 2, lettera g) CCNL 16/11/2022]**

1. Come da art. 80 comma 2 lett. g): *"Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018"* si riferiscono a:

- incentivi funzioni tecniche art. 45 e allegato I.10 del D. Lgs 36 del 2023;
- compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
- compensi per avvocatura ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/ 2014;
- compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003 ; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1 c. 1091 L. n. 145 del 31/12/2018);
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente del Settore competente.

#### **Art. 16 - Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge**

art. 67, comma 3, lettera a) CCNL 21/05/2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL 16/11/2022

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (*Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività*), anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente del Settore competente.

3. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 % destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Dirigente del Settore competente.

5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018.

## **CAPO V – Sezioni speciali**

### **Art. 17 - Sezione Polizia Locale**

art. 7, comma 4, lett. e) e w) Ccnl 16/11/2022

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo. Si rinvia al documento, **allegato sub 8**), ad oggetto **“Sezione Polizia Locale – Art. 95 e segg. CCNL 16/11/2022”**

## **CAPO VI**

### **CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

### **Art. 18 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Elevate qualificazioni**

art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022

Si rinvia al documento **allegato sub 9**), denominato: **“Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.”**.

## TITOLO III

### DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

#### CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro

##### **Art. 19 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

art. 7, comma 4, lett. n) Ccnl 16/11/202

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, di cui art. 7, comma 4, lettera n), le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, **fino ad un ulteriore 10%**. Tale limite complessivo è arrotondato per eccesso onde arrivare all'unità.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari, come da Art. 53, comma 9 CCNL 21/05/2018 sono:

a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 8 comma 4 D.Lgs. 81/15 "*In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita*";

e dall'art. 8 comma 5 D.Lgs. 81/15: "*In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992*".

b) dipendenti portatori di handicap o particolari condizioni psicofisiche ;

c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;

d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione di lavoro a tempo pieno;

e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;

f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;

g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, (cadenza semestrale giugno-dicembre) le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

## **Art. 20 - Reperibilità**

art. 7, comma 4, lett. i) e k) Ccnl 16/11/2022

Si rinvia alla relativa disciplina, di cui all'**allegato sub 10)**, ad oggetto "**Regolamento per la Disciplina della Reperibilità dell'Ente**". Si dà atto che tale documento di natura intersettoriale, integra i contenuti organizzativi, di competenza gestionale, con contenuti soggetti a contrattazione, ed il relativo testo viene interamente condiviso dall'apposito tavolo di trattativa dal quale scaturisce il presente CCI.

## **Art. 21 - Turnazioni**

art. 7, comma 4, lett. l), z), ac) Ccnl 16/11/2022

Si rinvia alla vigente disciplina organizzativa, nella more del suo aggiornamento.

## **Art. 22 - Lavoro straordinario e Banca delle ore**

art. 7, comma 4, lett. o), s) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000, all'art. 29, comma 2, art. 33, comma 2, del CCNL 16/11/2022, le parti concordano che, in caso di istituzione presso l'Ente della banca delle ore:

- a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 38-bis del CCNL 14/09/2000, è pari a 100;
- b. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29 comma 2 CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
  - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
  - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
  - dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.
- c. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 250, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

## **Art. 23 - Riduzione dell'orario**

Art. 7, comma 4, lett. ad) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera ad) del CCNL 16/11/2022 e dell'art. 22 del CCNL regioni e autonomie locali del 1 aprile 1999, le parti concordano quanto segue:

- al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione multi-periodale (artt. 30 e 31 del CCNL 16/11/2022), finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, si applica, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali;

2. I servizi interessati alla riduzione dell'orario sono:
- Polizia locale;
  - Biblioteche
  - IAT (stagionale)

#### **Art. 24 - Flessibilità dell'orario di lavoro**

art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022

Si rinvia alla vigente disciplina organizzativa, nella more del suo aggiornamento.

#### **Art. 25 - Orario multiperiodale**

art. 7, comma 4, lett. q) Ccnl 16/11/2022

Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL 16/11/2022, tenendo conto delle esigenze di servizio.

L'attivazione o modifica di tale articolazione oraria sarà comunicata alle OO.SS ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 16/11/2022.

1.Ferma restando la disciplina relativa agli orari di apertura al pubblico dei singoli Uffici e Servizi, al fine di limitare il ricorso a prestazioni di lavoro straordinarie, ai Responsabili di Servizio, previa periodica programmazione delle attività del/i servizio/i affidatigli è consentito, in relazione a ciclici, ovvero straordinari purché prevedibili, picchi di attività dei servizi di competenza, modulare l'orario di servizio di tutti o parte dei propri collaboratori, tra le 24 e le 48 ore di lavoro settimanali, su base multiperiodale, con la più ampia facoltà di articolazione nell'arco della giornata/settimana/mese, in relazione alle esigenze del servizio e delle attività programmate, fermo restando l'obbligo, contrattualmente previsto delle 36 ore di lavoro settimanali su base annua dei singoli dipendenti a tempo pieno assegnatigli. L'arco temporale di impegno giornaliero non potrà, di norma, superare le 10 ore. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le tredici settimane.

2.I singoli Responsabili di Servizio dovranno comunque garantire la presenza contemporanea in servizio, sia numericamente che per tipologia delle attività di competenza, di personale in grado di fornire un servizio efficace ed efficiente all'utenza, sia esterna, durante gli orari di apertura al pubblico, che interna.

3.I Responsabili di Servizio concordano con i propri collaboratori le concrete modalità di effettuazione delle prestazioni lavorative dei medesimi, settimanalmente e/o mensilmente, tenendo conto delle assenze programmate per congedo ordinario e, nei limiti del possibile, delle altre assenze impreviste e imprevedibili, in relazione al programma di attività del periodo.

4.Ai Responsabili di Servizio spetta la periodica verifica della funzionalità dei servizi affidatigli, le conseguenti ed eventuali opportune correzioni e il rispetto dell'orario multiperiodale dei propri collaboratori.

5.Nel caso di attività per il cui svolgimento si rende necessaria la collaborazione di personale appartenente a Servizi diversi, di competenza di più Responsabili di Servizio, la programmazione delle predette attività avverrà di concerto ed, analogamente di concerto, intervengono le opportune conseguenti decisioni in merito agli orari multiperiodali da autorizzarsi ai dipendenti interessati.



6. Le forme di recupero, nei periodi di minor carico, possono essere attuate sia mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario sia attraverso la riduzione del numero di giornate lavorative.

7. L'istituzione dell'orario multiperiodale, in presenza di una efficace ed oculata programmazione delle attività da parte del Responsabile di Servizio, nei servizi e nei periodi dell'anno nei quali viene istituito, deve tendenzialmente rendere eccezionale e possibilmente comportare una riduzione stabile del monte ore annuo per prestazioni di lavoro straordinario del personale assegnato. La relativa autorizzazione all'effettuazione di ore di lavoro straordinario può comportare la necessità di rivedere l'articolazione oraria multiperiodale dei collaboratori interessati in funzione della programmazione delle attività. La modifica dell'orario può comunque essere attivata soltanto dopo il completamento delle ore dovute nel modello di articolazione dell'orario di lavoro in precedenza adottato.

8. La modulazione dell'orario di lavoro multiperiodale avviene, sentito il dipendente, tramite la redazione di un prospetto, consegnato al dipendente interessato con un preavviso minimo di **30 giorni** e, contestualmente, al Servizio Personale/Presenze e, per conoscenza, alle R.S.U. Al fine del completo monitoraggio e della verifica dell'orario multiperiodale fa fede la registrazione giornaliera ed il controllo automatizzato delle presenze con l'indicazione di un tabulato, in caso di riduzione delle giornate lavorative per il recupero, di apposito riscontro fornito dal Servizio Presenze.

9. A livello di Ente, su iniziativa dell'Amministrazione o della RSU dell'Ente e/o delle OO.SS. rappresentative, si realizzano incontri fra le parti, almeno una volta all'anno, finalizzati al monitoraggio dei provvedimenti concernenti orari multiperiodali istituiti e dell'andamento delle attività e del ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario.

10. Rimane ferma, in ogni caso, la possibilità di adottare una distribuzione dell'orario di lavoro improntata a criteri di flessibilità secondo la disciplina normativa vigente.

## CAPO II Disposizioni Finali

### Art. 26 - Salute e sicurezza sul lavoro

art. 7, comma 4, lett. m) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16/11/2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'ufficio competente in materia di sicurezza sul lavoro, si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio**, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) Il Responsabile della sicurezza deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

### Art. 27 - Innovazioni tecnologiche

art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL 16/11/2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

## TITOLO IV

### CAPO I RELAZIONI SINDACALI

#### **Art. 28 - Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta agli Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 ( Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) secondo quanto previsto dal seguente articolo.

2.Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3.L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui l'art.7 (Contrattazione Collettiva integrativa soggetti e materie), di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4.Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli art. 5 (Confronto) e 7 ( Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5.Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. Le informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

#### **Art. 29 - Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tali ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

3. Sono oggetto del confronto:

- a. l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
- b. i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c. l'individuazione dei profili professionali;
- d. i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;

- e. i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
- f. il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento di appalto;
- g. la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art.17, c. 6 (retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2019-2021;
- h. i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i. la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
- l. i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- m. istituzione servizio mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- n. le materie individuate in oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art.6 comma3 del CCNL 2019/2021;
- o. criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, c.7 (norme di prima applicazione);
- p. gli andamenti occupazionali;
- q. linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- r. materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico.

### **Art. 30 - Organismo paritetico per l'innovazione**

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti, comprese le Unioni dei Comuni, con più di 70 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 c.2 lett. b (contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Ente.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito presso ciascuno degli enti di cui al comma 1. Gli stessi enti entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvedono ad attivarlo, previa istituzione ove non presente, e ad aggiornarne la composizione.

Esso:

- a. ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali di cui all'art.6 c.2 lett. b (contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b. si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque ogni qualvolta l'ente o le organizzazioni sindacali di cui all'art.7 c.2 lett.b (contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) manifestino una intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità di tempi di attuazione, e sperimentale;
- c. trasmette proprie proposte progettuali, all'esito positivo dell'analisi di fattibilità di cui al c.4, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
- d. adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;

- e. svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art.70 del CCNL del 21/05/2018;
- f. redige un report annuale delle proprie attività.

3. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 6 7 c.2 lett. b (contrattazione integrativa collettiva:soggetti e materie) o da gruppi di lavoratori, dalla RSU. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al c.3 lett.c).

4. Costituiscono inoltre, oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di cui all'art.70 del CCNL 21/05/2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale;

5. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie del comma 2 diventano oggetto di Confronto, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del presente CCNL, nel rispetto delle procedure ivi previste.

6. Su istanza delle parti o a cadenza almeno semestrale, le Parti procedono alla verifica dello stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro appositamente convocato dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

### **Art. 31 - Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL in vigore e dal presente CCI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al c.2, e la delegazione di parte datoriale come individuata al c.3;

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

- a) la RSU;
- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;2019/2021.

3. i componenti della delegazione di parte datoriale come definito con Determina dirigenziale n. 153 del 19/10/2023

4. sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 CCNL (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL (Banca delle ore);
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL; i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- t) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
- u) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- v) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;
- aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL;

ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;

ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;

ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

3. Ogni qualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per trattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulle professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

### **Art. 32 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 8 comma 4 del presente CCI. La sessione negoziale sui criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del suddetto art 8, deve essere avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021.

2. Le parti ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art.7 c.4, lettere a),b),c) d) e) f) g) h) i) j) u) v) w) inclusa l'eventuale implementazione con specifici accordi che integrano il presente CCI.

3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art.9 (clausole di raffreddamento) del CCNL 2019/2021, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k) m) n) o) p) q) r) s) t) z) aa) ad).

4. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art.7 (contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) comma 4, lettere a) b) c) d) e) f) g) h) i) j) u) v) w) ab) ac) ae) af) il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art.9 (clausole di raffreddamento), l'Ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, c.3- ter del Dlgs n.165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

5. Al fine di assicurare la pluralità del confronto, la partecipazione a riunioni, convocate a qualsiasi titolo dall'Amministrazione è considerata a tutti gli effetti orario di lavoro e non inciderà sul monte ore di spettanza delle OOSS firmatarie del presente contratto.

### **Art. 33 - Clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

### **Art. 34 - Interpretazione autentica**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

### **Art. 35 - Diritto di assemblea**

11. I dipendenti degli enti del Comparto Funzioni Locali hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
12. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina di cui al Titolo VI.
13. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4.12.2017.



## CAPO II ORDINAMENTO PROFESSIONALE

### Art. 36 - Nuovo sistema di classificazione

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire lo strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole ed incentivante di sviluppo professionale.
2. L'adozione del nuovo sistema di classificazione del personale avrà l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

### Art. 37 – Classificazione

1. Con riferimento agli assetti organizzativi individuati dall'Ente e al fine di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi in previsione dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione le parti, riunite in apposita delegazione trattante, hanno individuato secondo l'art.5 c.3 lettera c) del CCNL 2019/2021, i nuovi profili professionali per il personale dell'Ente.
2. I nuovi profili, sono collocati nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del CCNL 2019/2021, come modificato e integrato in sede di confronto.
3. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
  - 1) Area degli Operatori
  - 2) Area degli Operatori Esperti
  - 3) Area degli Istruttori
  - 4) Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
4. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
5. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato.....che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
6. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL 2019/2021.

### Art. 38 - Norme di prima applicazione

- 1) Dal 1 aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato secondo lo stesso con effetto automatico, in base alla Tabella B del CCNL 2019/2021 di Trasposizione (tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione)
- 2) Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova

tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

3) In applicazione dell'art.52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nell'allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019/2021.

4) Secondo quanto previsto dall'art.5 (Confronto) del CCNL 2019/2021 i criteri per le procedure valutative di cui al precedente comma 3 sono fissate sulla base dei seguenti elementi:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato
- b) titolo di studio
- c) competenze professionali maturate quali (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
  - percorsi formativi
  - competenze tecniche
  - .....

A ciascuno dei criteri di cui ai punti a) b) c) non può essere attribuito un valore inferiore al 20%.

### **Art. 39 - Contratto individuale di lavoro**

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto collettivo, nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le amministrazioni del comparto.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

- a) tipologia del rapporto di lavoro;
- b) data di inizio del rapporto di lavoro;
- c) Area e profilo professionale di inquadramento;
- d) stipendio tabellare;
- e) durata del periodo di prova;
- f) sede di lavoro;
- g) termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato.

h) Informativa sulle modalità di adesione al Fondo Perseo Sirio ex art. 4, comma 1, dell'Accordo sulla regolamentazione inerente alle modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo nazionale pensione complementare Perseo-Sirio, anche mediante forme di silenzio assenso, ed alla relativa disciplina di recesso del lavoratore del 16.09.2021.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 54 del CCNL del 21.05.2018.

5. L'ente prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare, anche in via telematica, la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso,

assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, fatta salva la possibilità di una proroga non superiore ad ulteriori trenta giorni, a richiesta dell'interessato in caso di comprovato impedimento.

6. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione. Per il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 53 del CCNL del 21.05.2018. Il medesimo personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, purché autorizzato dall'amministrazione di appartenenza, può prestare attività lavorativa presso altri enti nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 92 del D. Lgs. n. 267 del 2000.

7. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'ente comunica di non dare luogo alla stipulazione del contratto.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 19 del CCNL del 21.05.2018.

## **Art. 40 - Periodo di prova**

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:

- due mesi per i dipendenti inquadrati nelle aree degli Operatori e degli Operatori Esperti;
- sei mesi per il personale inquadrato nelle restanti aree.

2. Possono essere esonerati dal periodo di prova, con il consenso dell'interessato, i dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima Area e profilo professionale oppure in corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica, anche di diverso comparto. Sono esonerati dal periodo di prova, con il consenso degli stessi, i dipendenti che risultino vincitori di procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, presso la medesima amministrazione, ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D. Lgs. n. 75/2017 e art. 52, comma 1 bis del D.Lgs 165/2001.

3. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

4. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia, ai sensi dell'art. 48 (Assenze per malattie), dell'art. 49 (Infortuni sul lavoro e malattie professionali), dell'art. 50 (Malattie per gravi patologie) e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 38 (Infortunio).

5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 4, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.

6. Decorso la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'ente deve essere motivato. La comunicazione del recesso può essere formalizzata anche a mezzo di posta elettronica certificata.

7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione.

8. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.

9. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

10. Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso o comunque assunto a seguito di scorrimento di graduatoria, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nell'Area, profilo professionale e differenziale economico di professionalità di provenienza.

11. La disciplina del comma 10 non si applica al dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, che non abbia ancora superato il periodo di prova nell'ente di appartenenza.

12. La presente disposizione si applica anche al dipendente in prova proveniente da un ente di diverso comparto il cui CCNL preveda analoga disciplina.

13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 20 del CCNL del 21.05.2018.

#### **Art. 41 - Ricostituzione del rapporto di lavoro**

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. In caso di accoglimento della richiesta, il dipendente è ricollocato nella medesima posizione rivestita, secondo il sistema di classificazione applicato nell'ente, al momento delle dimissioni.

2. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dipendente, senza i limiti temporali di cui al medesimo comma 1, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita e il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.

3. Per effetto della ricostituzione del rapporto di lavoro, al lavoratore è attribuito il trattamento economico corrispondente alla categoria/area, al profilo ed alla posizione economica rivestita al momento della interruzione del rapporto di lavoro, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità e di ogni altro assegno personale, anche a carattere continuativo e non riassorbibile.

4. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'ente.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 26 del CCNL del 14.09.2000 come integrato dall'art. 17 del CCNL del 5.10.2001.

#### **Art. 42 - Fascicolo personale**

1. Per ogni dipendente, la struttura organizzativa cui compete la gestione delle risorse umane conserva, in un apposito fascicolo personale, anche digitale, tutti gli atti e i documenti, prodotti dall'amministrazione o dallo stesso dipendente, che attengono al percorso professionale, formativo e di carriera, nonché all'attività svolta ed ai fatti che lo riguardano.

2. Relativamente agli atti e ai documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.

3. Il dipendente ha diritto di ricevere notizia dell'inserimento degli atti e documenti immessi nel proprio fascicolo personale, ivi inclusi quelli relativi a percorsi formativi, prenderne visione ed estrarne copia.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 21 del CCNL 21.05.2018.

#### **Art. 43 - Identità alias in percorsi di affermazione di genere**

1. Al fine di tutelare il benessere psicofisico di lavoratori transgender, di creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della pari dignità umana delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere, le Amministrazioni riconoscono un'identità alias al dipendente che ne faccia richiesta tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale. Modalità di accesso e tempi di richiesta e attivazione dell'alias saranno specificate in apposita regolamentazione interna, la carriera alias resterà inscindibilmente associata e gestita in contemporanea alla carriera reale. L'identità alias da utilizzare, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 55-novies del D. Lgs. n. 165/2001, al posto del nominativo effettivo risultante nel fascicolo personale di cui all'art. 27 (Fascicolo personale), riguarda, a titolo esemplificativo, il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio, eventuali tabelle di turno orari esposte negli spazi comuni, nonché divise di lavoro corrispondenti al

genere di elezione della persona e la possibilità di utilizzare spogliatoio e servizi igienici neutri rispetto al genere, se presenti, o corrispondenti all'identità di genere del lavoratore.

2. Non si conformano all'identità alias e restano pertanto invariate tutte le documentazioni e tutti i provvedimenti attinenti al dipendente che desidera intraprendere il percorso di affermazione di genere che hanno rilevanza strettamente personale (come ad esempio la busta paga, la matricola, i sistemi di rilevazione e lettura informatizzata della presenza, i provvedimenti disciplinari) o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del lavoratore interessato.

## **Art. 44 - Orario di lavoro**

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

3. Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'ente, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali di cui al titolo II, tenendo conto dei seguenti criteri:

- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.

4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:

a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 36 (Orario di lavoro flessibile);

b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 30 (Turnazione);

c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 31 (Orario Multiperiodale).

5. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

6. Il lavoratore, in conformità alle previsioni dell'art. 7 del D. Lgs 66/2003, ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

7. Il lavoratore, in conformità alle previsioni dell'art. 9 del D. Lgs 66/2003, ha diritto ogni 7 giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui al comma precedente. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

8. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a dieci minuti, ai sensi dell'art. 34 (Pausa).

9. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.

10. Per i dipendenti che prestino attività lavorativa presso un'unica sede di servizio, qualora, dopo aver preso servizio in sede, sia necessario svolgere temporaneamente tale attività, debitamente autorizzata, in altra sede del medesimo ente, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 22 del CCNL del 21.05.2018.